



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: 2003
البلد: المغرب
نوع الوثيقة: اتفاقيات جماعية
القطاع: البترول والكيماويات شركة سيطا بوغاز
الموضوع: المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل
مرحلة النزاع: تفاوض جماعي
نوع المكاسب:
عدد المستفيدين:
النوع الاجتماعي:



المملكة المغربية
وزارة الداخلية
ولاية طنجة
الجماعة الحضرية لطنجة

التدبير المفوض

لمرفق النظافة

الملحقة 3 : اتفاقية جماعية لقطاع جمع
النفايات لمدينة طنجة



منطقة أ: منطقة طنجة الغربية

الفهرس

تمهيد.....

الباب الأول..... علاقات الشغل و الشركاء الاجتماعيون

المادة 1..... الحريات و الحقوق النقابية

الباب الثاني..... التشغيل

المادة 2..... الاحتفاظ بالعمال

المادة 3..... احتساب الأقدمية و المكتسبات

المادة 4..... عقود العمل

المادة 5..... توزيع الشغل

المادة 6..... بذلة العمل و باقي أدوات العمل الأخرى

المادة 7..... مستودعات الملابس

المادة 8..... الترقية الداخلية

المادة 9..... الساعات الإضافية

الباب الثالث..... الراحة الأسبوعية - العطل المؤدى عنها

المادة 10 : العطلة السنوية المؤدى عنها

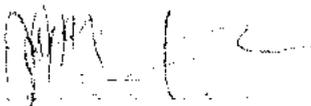
المادة 11 : الأعياد المؤدى عنها

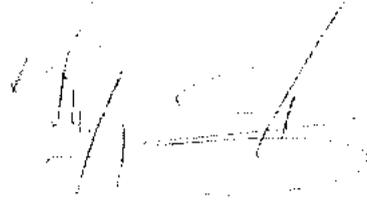
الباب الرابع..... المنح المكتسبة - الزيادة في الأجور

المادة 12..... المنح المكتسبة

المادة 13..... الحد الأدنى للأجر

المادة 14..... الزيادة في الأجر





الباب الخامس..... الصحة و السلامة- حوادث الشغل

المادة 15.....لجنة الصحة والسلامة

المادة 16.....إجراءات الوقاية و السلامة

المادة 17.....المواكبة الصحية

الباب السادس..... الأعمال الاجتماعية

المادة 18.....جمعية الأعمال الاجتماعية

المادة 19..... ارسالية الحج

المادة 20.....التسيقات

الباب السابع..... التدابير التأديبية

المادة 21.....الاجراءات التأديبية

المادة 22.....مسطرة الاستماع

المادة 23.....الأسلوب التأديبي التعسفي

خاتمة..... شكر و تقدير





تمهيد

نظرا لما يكتسبه قطاع النظافة من أهمية بالغة على جميع المستويات ولما يحتله من مساحة على خارطة الاهتمامات ضمن مشروع طنجة الكبرى مما يجعل إبرام اتفاقية سلم اجتماعي بالقطاع ضرورة أكيدة و مصيرية.

وفي اطار انفتاح مجلس الجماعة الحضرية لطنجة على مختلف الشركاء الفاعلين في المجال و القادرين على تأهيل و تنمية القطاع ليرقي الى مستوى النموذج على المستوى الوطني. ونظرا لما لمستته من حرص لدى الشركاء الاجتماعيين بالقطاع ورغبة في تأهيل و تنمية المدينة فقد سهرت على إبرام هذه الاتفاقية كأرضية متوافق عليها اجتماعيا.

ابرمت هذه الاتفاقية طبقا لمقتضيات مدونة الشغل الصادرة بتنفيذها الظهير الشريف المؤرخ في رجب 11 شتنبر 2003 وباقي القوانين الجاري بها العمل.

وتحدد علاقات الشغل بين الشركة المفوض لها والمكتب النقابي المنضوي تحت لواء الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب.

وتجدر الإشارة الى كون هذه الاتفاقية تهتم فقط العمال الرسميين ولا تشمل بحال من الأحوال العمال الموسمين أو المؤقتين ولا يمكن أن تشكل هذه الاتفاقية عائقا دون حماية حقوق الأجراء المنصوص عليها في مختلف النصوص القانونية.

وتسعى الى ضمان سلم اجتماعي طيلة مدة سريان عقد التدبير المفوض لمرفق النظافة" من 2014 الى 2021".



الباب الأول

علاقات الشغل و الشركاء الاجتماعيون

المادة 1 : الحريات و الحقوق النقابية

تتعهد الأطراف بعدم المساس بالحقوق والحريات المتعلقة بالعمل النقابي الملتزم والمنضبط للقواعد والقوانين الجاري بها العمل داخل الشركة.

كما تتعهد الأطراف بعدم المساس بحرية الشغل و باحترام القواعد المرتبطة بعقد الشغل والقانون الداخلي للشركة مالم يخرجها أو يعيبها ما هو منصوص عليه في الاتفاقية الجماعية.

كما يلتزم العمال بتحسين المردودية وجودة الخدمات وتحسين صورة الشركة بالمدينة. وبشكل عام تتعهد الأطراف بتشجيع أجواء التعاون بينهم بدءا بتجهيز مقر المكتب النقابي وتمكين الممثلين النقابيين من أداء مهامهم عبر تمثيلهم بلجنتي المقاوله والصحة والسلامة. مرورا بتخصيص يوم في الاسبوع لمدارسة مشاكل العمال الفردية بما لهم وما عليهم. فضلا عن التدبير التشاركي لانتخاب مندوبي الأجراء.

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

الباب الثاني

التشغيل

المادة 2 : الاحتفاظ بالعمال

تتعهد الشركة المفوض لها بالاحتفاظ بجميع العمال المحالين عليها طبقا للوائح والقوائم المؤشر عليها من طرف الشركة الحالية/السابقة "تيكميد" والمصادق عليهما من طرف المصالح المختصة للجماعة الحضرية.

المادة 3 : احتساب الأقدمية والمكتسبات

تتعهد الشركة باحتساب الأقدمية بدءا من تاريخ التحاق الأجراء بالعمل في الشركة الحالية/السابقة "تيكميد" وكذا جميع المكتسبات التي سبق لهم التمتع بها.

المادة 4 : عقود العمل

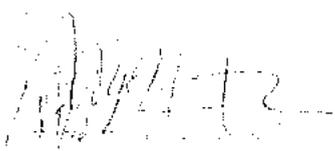
يجب ان تخضع عقود العمل في جميع الأحوال لمقتضيات نصوص مدونة الشغل خاصة المادة 16 منها.

عقود الشغل بالنسبة للعمال المحالين عليها من الشركة السابقة لا يمكن أن تكون الا غير محددة المدة تماثيا مع المادتين الثانية والثالثة من هذه الاتفاقية.

يمكن للشركة ان تبرم عقودا محددة المدة بالنسبة للعمال الجدد والموسمين.

يمكن للشركة في الحالات الاستعجالية والاضطرارية أن تستعين بوكالات

التشغيل المؤقت اذا كانت مدة الحالة لا تتجاوز بأي حال من الأحوال 15 يوما



وتكتفي في ذلك بإخبار المكتب النقابي ويمكن أن تتجاوز مدة الاستعانة 15 يوما
بتوافق مع هذا الأخير بمحضر يحدد أسباب التجاوز والمدة المتجاوزة.

المادة 5 : توزيع الشغل

تعتبر عملية توزيع الشغل من اختصاص ادارة الشركة، تقوم به حسب تقديرها
للحاجة، غير أن هذا لا يمنع وبحسب القوانين المنظمة للشغل مراعاة امكانية تقديم
الأجراء بعد شهرين من العمل طلبات تتعلق بتبديل أماكن وفترات عملهم، مع الأخذ
بعين الاعتبار المحافظة على جودة العمل و التنظيم العام و قابلية التنفيذ، بتقدير
تشاركي بين ادارة الشركة والممثلين النقابيين.
كما اتفقت الأطراف على مراعاة سكتى الأجير عند تدبير عملية توزيع الشغل.

المادة 6 : بذلة العمل وباقي أدوات العمل الأخرى

ينبغي ان تتميز بجودة عالية تمكن من دورها الوقائي وتخضع لشروط الصحة
والسلامة بحيث تقي من الأخطار والبرد والأمطار.

المادة 7 : مستودعات الملابس

ينبغي أن تخضع مستودعات الملابس المخصصة لعمال جمع النفايات لمقتضيات
المادة 281 من مدونة الشغل خاصة فيما يخص التجهيز والظروف الصحية
على أن تضاف حاوية جديدة مخصصة لحفظ أمتعة وملابس عمال التكنيس مجهزة
بخزانات حفظ الأمتعة.

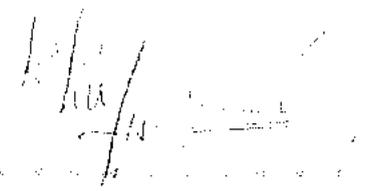
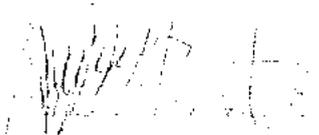
المادة 8 : الترقية الداخلية

تتعهد الشركة المفوض لها بتشجيع نهج سياسة الترقية الداخلية لما لها من انعكاسات
إيجابية على مردودية الأجراء وجودة الخدمات بحيث تعمد الشركة عند تسخر منصب

ما الى اعلان تبين فيه ماهية المنصب الشاغر والمواصفات المطلوبة في المترشحين لهذا المنصب حتى تتمكن من اختيار الأفضل والأصلح وتتيح للأجراء ابراز قدراتهم ومؤهلاتهم عبر مقابلات اختبارية على أن يجتاز من وقع عليهم الاختيار فترة تجريبية لا تتجاوز ثلاثة أشهر تجدد مرة واحدة على أن تعطى لهم منحة مكافأة على مهمتهم الجديدة تخلق توازنا في الأجر بين المنصب السابق والمنصب الجديد يصبح بعدها ان اجازة فترة التجربة بنجاح مستحقا للمنصب الجديد بجميع امتيازاته وفي حالة الاخفاق يعود لمنصبه الأصلي مع زوال منحة المهمة التي تبوأها. يمكن للشركة في حالة عدم توفر كفاءات لمنصب ما من داخل الأجراء الاستعانة بكفاءات من خارج الشركة على أن يؤخذ بعين الاعتبار اقارب الأجراء.

المادة 9 : الساعات الإضافية

تتعهد الشركة المفوض لها بمراقبة عملية تنقيط الساعات الإضافية لضمان توصل الأجراء بمسئولياتهم، وذلك بإعمال مقتضيات القانون الجاري به العمل في هذا المجال. وفي حالة تجاوز الساعات الإضافية الساعتين والنصف في اليوم الواجب توفير لهم الشركة المفوض وجبة أكل الاستراحة أو تعويضهم عليها ماديا. ويمكن ادخالها لأخر الشهر.



الباب الثالث

العطلة السنوية المؤدى عنها- الأعياد

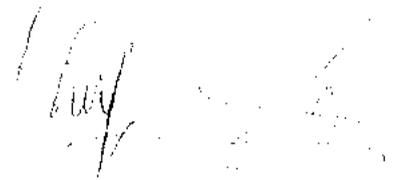
المادة 10 : العطلة السنوية المؤدى عنها

تتعهد إدارة الشركة المفوض لها باحترام مقتضيات تصبوص مدونة الشغل فيما يخص العطلة السنوية المؤدى عنها ، مع الأخذ بعين الاعتبار الحالات الاجتماعية الاستثنائية. وذلك باعتماد الآلية الأفقية وليس العمودية في توزيع أيام العطلة السنوية وذلك باستشارة الأجراء وممثلهم.

المادة 11 : الأعياد المؤدى عنها

وهي أيام تنظمها مواد مدونة الشغل (من 217 إلى 230) و يحددها المرسوم رقم 2.04.426

ينبغي لإدارة الشركة مراعاة ظروف العمال، أثناء العمل أيام العطل عبر أعمال مبدأ المرونة خاصة يومي عيد الأضحى وعيد العمال وذلك بإفراغ الفترة الصباحية



الباب الرابع

المنح المكتسبة - الزيادة في الأجور

المادة 12 : المنح المكتسبة

وهي منح تخصص الاجراء الدائمينالغير الموسمين او الموقتين

- منحة عيد الأضحى : حيث تمنح الشركة بالمناسبة منحة اجمبع مستخدميها قيمتها 1000 درهم.

- منحة عيد الفطر: حيث تمنح الشركة بالمناسبة منحة لجميع مستخدميها قيمتها 400 درهم.

- منحة القفة : تقديم 200 درهم شهريا كمنحة قفة لجميع مستخدمي الشركة.

- منحة الدخول المدرسي : تقديم 150 درهم كإعانة مدرسية عن كل ممتدرس في حدود ثلاث أبناء.

- منحة الانضباط وحسن الاداء : تتعهد الشركة المقوض لها بتقديم مكافأة سنوية بناء على تقويم الحصيلة السنوية للشركة بنسبة 40 في المائة بمعدل أرباح يتراوح باعتماد النسبة بين 7.5 و 10 في المائة و أداء الأجير خلال السنة ومدى انضباطه وجاهزيته وحفاظه على ممتلكات الشركة بنسبة 60 في المائة كإعانة بناء على نتيجة التقويم بنسبة تتراوح بين مائة في المئة و صفر في المئة بواسطة لجنة تجمع بين مسؤولين بالإدارة والاستغلال وممثلين نقابيين.

وقد تم الاتفاق على أن يكون قدرها وفق الجدولة الآتية:

+ 2000 درهم بالنسبة للسنة الأولى.

+ 2200 درهم بالنسبة للسنة الثانية.

+ 2400 درهم بالنسبة للسنة الثالثة.

+ 2600 درهم بالنسبة للسنة الرابعة.

+ 2600 درهم بالنسبة للسنة الخامسة.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

+2700 درهم بالنسبة للسنة السادسة.

+2800 درهم بالنسبة للسنة السابعة.

- التعويض عن النقل: حيث تمنح للأجراء امتياز النقل مساعدة شهرية بقيمة 400 درهم ابتداء من 02 ماي 2014. غير أن العاملين بالمرآب الجديد "بوخالف" ستضاف لهم قيمة 60 درهم كإعانة على بعد المسافة.

المادة 13 : الحد الأدنى للأجر

تتعهد الشركة باعتماد حد أدنى للأجر قدره 2600 درهم على أن يضاف 262 درهم لباقي الفئات باستثناء الأسطر العليا.

المادة 14 : الزيادة في الأجر

تتعهد الشركة المفوض لها بزيادة على رأس كل ثلاث سنوات بنسبة خمسة في المائة على الأجر الأساسي.





+2700 درهم بالنسبة للسنة السادسة.

+2800 درهم بالنسبة للسنة السابعة.

- التعويض عن النقل: حيث تمنح للأجراء امتياز النقل مساعدة شهرية بقيمة 400 درهم ابتداء من 02 ماي 2014. غير أن العاملین بالمرآب الجديد "بوخالف" ستضاف لهم قيمة 60 درهم كإعانة على بعد المسافة.

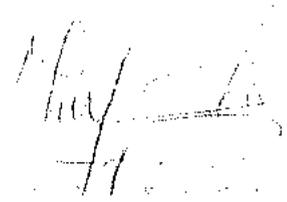
المادة 13 : الحد الأدنى للأجر

تتعهد الشركة باعتماد حد أدنى للأجر قدره 2600 درهم على أن يضاف 262 درهم لباقي الفئات باستثناء الأطر العليا.

المادة 14 : الزيادة في الأجر

تتعهد الشركة المفوض لها بزيادة على رأس كل ثلاث سنوات بنسبة خمسة في المائة على الأجر الأساسي.





الباب الخامس

الصحة و السلامة وحوادث الشغل

المادة 15 : لجنة الصحة والسلامة:

تتعهد الشركة بتمثيل العمال داخل لجنة الصحة و السلامة كلجنة فاعلة ومنضبطة لمقتضيات نصوص مدونة الشغل.

المادة 16 : إجراءات الوقاية و السلامة:

يتعهد الطرفان باتخاذ جميع التدابير الضرورية للوقاية من حوادث الشغل، بما فيها تحليل الظروف و اقتراح الحلول لتفادي عدم وقوع الحوادث مجددا، فضلا عن تنظيم حملات تحسيسية وجولات استطلاعية تقودها لجنة السلامة و حفظ الصحة لفائدة المستخدمين، وتخصيص حصة ثابتة من اليومين المخصصين لدارسة مشاكل العمال لمعالجة ملفات حوادث الشغل مع احترام القرارات المتفق عليها وتطبيقها.

المادة 17 : المواكبة الصحية:

تتعهد الشركة بتوفير تأمين جيد ومراقبة صحية للعمال والقيام بالتلقيحات الضرورية وبانتظام تحت مراقبة المصلحة الدائمة والمكتب الصحي بالجماعة.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

الباب السادس

الأعمال الاجتماعية

المادة 18 : جمعية الأعمال الاجتماعية

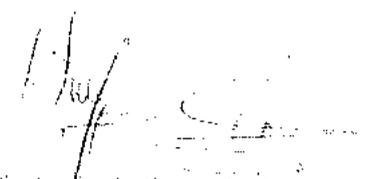
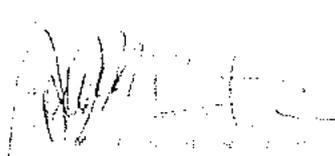
في جو ودي تم التفاهم على أن الجمعية هي الية من أليات احراط الشركة في النسيج المجتمعي كمقابلة مواطنة ومن تم ستبرم اتفاقية شراكة معا تشمل المناحي البيئية والرياضية والتكوينية والاجتماعية ستسهم في تمويلها وفق برنامج سنوي يسمح بالمحاسبة.

المادة 19 : ارسالية الحج

تتعهد الشركة المفوض لها ارسال أحد أجراءئها لأدائها مناسك الحج كل سنة، أو أجيرين لأداء العمرة في حالة تعذر الإمكانية الأولى.

المادة 20 : التسبيقات

يمكن للشركة أن تقر تسبيق استثنائي اذا دعت الضرورة الى ذلك، اضافة الى التسبيق الذي يعطي عند منتصف كل شهر، اذا قدمت الطلبات في الأجال التي يمكن للإدارة خلالها مراقبة التنقيط.



الباب السابع

الإجراءات التأديبية

المادة 21 : الإجراءات التأديبية

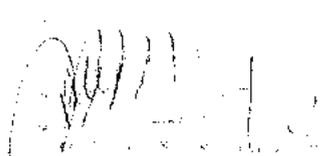
تتعهد الشركة بالانضباط للمقتضيات القانونية فيما يخص الإجراءات التأديبية، كما هو منصوص عليه في مدونة الشغل.

المادة 22 : مسطرة الاستماع

تتعهد الشركة عندما تضطر إلى فصل أجير ما فصلا دائما أو مؤقتا، بالانضباط لمقتضيات المواد (62-63-64) من مدونة الشغل، وإلا اعتبر القرار باطلا و تعسفا.

المادة 23 : الأسلوب التأديبي التعسفي

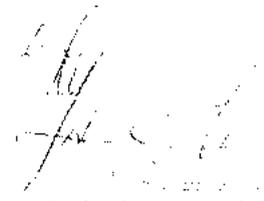
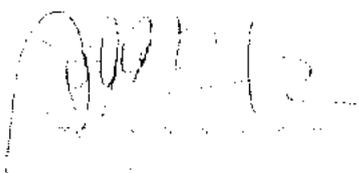
تتعهد الشركة بمنع أي إجراءات تأديبية تعسفية، من قبيل الإبعاد-تغيير فترة العمل-التعنيف... بل و محاسبة القائمين به أو المحرضين عليه.





خاتمة

و في الأخير و عملا بالجديت الشريف **من لم يشكر الناس لم يشكر الله** تحية شكر خاص و تقدير لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إخراج هذه الاتفاقية إلى حيز الوجود، خدمة لعروس الشمال طنجة الكبرى و أبنائها الساهرين على نظافتها، بدءا بمسؤولي ولاية طنجة و الجماعة الحضرية و المكتب الاقليمي للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب و مسؤولي الشركة المفوض لها "سيطا البوغاز" وجميع اجراء الشركة.



التوقيعات

المكتب الاقليمي
الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب
الكتابة التوقيعية
للارضاء الجماعية للمنشغلين
بالمغرب



الجماعة الحضرية

الشركة المفوض لها
المنطقة المغربية

SITA BOUGHAZ FARU
31, Avenue Prince Henri / Tanger
Tél: 05 22 43 69 90 / 91
Fax: 05 22 43 69 98